



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 18-2253
Vores ref. KRO
Deres ref.
Den 20. september 2018

Sendt pr. mail til: cki@bm.dk og mpm@bm.dk

Høring om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) – Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane

LO takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovforslag om styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

LO hilser lovforslaget velkomment, og er positive over for, at der med de foreslåede ændringer er fokus på at styrke forebyggelsen af og forbuddet mod seksuel chikane på arbejdspladserne.

Lovforslaget lægger op til to væsentlige ændringer: 1) Styrkelse af forbuddet mod seksuel chikane, herunder ændring af retspraksis, og 2) Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

Styrkelse af forbuddet mod seksuel chikane

LO er positiv over for ændringen af retspraksis, således at en ”afslappet” eller ”fri” omgangstone fremover ikke må benyttes som en undskyldning for, at seksuel chikane finder sted på arbejdspladsen. Tonen på arbejdspladsen er et udtryk for en indgroet kultur på arbejdspladsen. Dette skal den krænkede retsstilling ikke belastes af.

LO støtter derfor beskæftigelsesministeriets forslag om, at en afslappet tone ikke bør indgå i en vurdering af, om ligebehandlingslovens forbud om seksuel chikane er overtrådt.

Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane

Forslaget lægger desuden op til, at godtgørelsesniveauet for sager om seksuel chikane skal forhøjes med 1/3 af det nuværende godtgørelsesniveau, som i gennemsnit ligger på 25.000 kroner. En forhøjelse på en tredjedel af det nuværende godtgørelsesniveau svarer til, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane i gennemsnit vil stige fra 25.000 kroner til 33.000 kroner.



LO mener, at forhøjelsen af godtgørelsen er et skridt i den rigtige retning, og er positiv over for forslaget. LO ønsker dog samtidigt at understrege, at den foreslåede forhøjelse ikke vurderes at være tilstrækkelig, og at niveauet – på trods af forhøjelse – er alt for lavt. Et godtgørelsesniveau på ca. 33.000 kroner i gennemsnit er ikke tilstrækkeligt af hensyn til den krænkede part, og det er ikke tilstrækkeligt til at styrke forebyggelsen af seksuel chikane på arbejdspladsen.

I rigtig mange sager om seksuel chikane ender det med, at den krænkede part mister sit job. Enten siger den krænkede selv op, ophæver aftalen eller bliver fyret¹. I de fleste sager om seksuel chikane er der derved tale om et direkte økonomisk tab for den krænkede part. Samtidig oplever de fleste ligeledes konsekvenser i form af langtidssygefravær, dårligere trivsel, stress, angst, depression mv. Det er derfor LO's vurdering, at et godtgørelsesniveau på i gennemsnit 33.000 kroner ikke står i rimeligt forhold til det tab, som den krænkede har lidt, jf. det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

Desuden er det LO's vurdering, at et gennemsnitligt godtgørelsesniveau på 33.000 kroner ikke har en mærkbar præventiv effekt over for arbejdsgiver til at forebygge seksuel chikane.

LO mener derfor, at godtgørelsesniveauet for seksuel chikane skal hæves yderligere, end det af beskæftigelsesministeriet foreslåede. Det er især afgørende, at godtgørelsesniveauet hæves i de sager om seksuel chikane på arbejdspladsen, hvor den chikaneredes ansættelsesforhold ikke kan fortsætte efterfølgende. I disse sager skal godtgørelsesniveauet ikke ligge under niveauet for godtgørelse ved usaglig afskedigelse grundet graviditet.

Det er for LO generelt vigtigt, at godtgørelsesniveauer i sager om seksuel chikane afspejler det økonomiske tab, som de der udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen oplever, og at beløbet samtidig sættes på et niveau, som har reel præventiv virkning over for arbejdsgivere.

LO foreslår derfor konkret, at det gennemsnitlige godtgørelsesniveau for sager om seksuel chikane skal være sammenligneligt med godtgørelsesniveauet for andre egentlige afskedigelsessager i henhold til ligebehandlingsloven, såsom usaglig afskedigelse ifm. graviditet og barsel. I disse sager udmåles godtgørelsen typisk i forhold til månedsløn, og er generelt højere.

Hertil skal det dog påpeges, at LO ikke mener, at et betydeligt højere godtgørelsesniveau i sig selv er tilstrækkeligt til at sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane.

LO mener fortsat, at en effektiv vej til at nedbringe omfanget af seksuel chikane og styrke forbuddet er gennem lovændring, så arbejdsgiverne får større incitament til at leve op til deres ansvar for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Jævnfør fagbevægelsens forslag om et indirekte objektivi arbejdsgiveransvar mener LO, at arbejdsgivere skal hæfte for chikane, der udøves af kollegaer, kunder, klienter og andre, som den ansatte i kraft af arbejdet kommer i kontakt med, medmindre

¹ Borchorst & Agustín 2017: "Seksuel chikane på arbejdspladsen".

arbejdsgiveren godtgør, at chikanen ikke kunne være undgået ved passende forholdsregler.

Desuden mener LO, at regeringen bør ændre bevisbyrdereglerne i sager om seksuel chikane, således at de stemmer overens med bevisbyrdereglerne i Ligebehandlingslovens § 9 om fravær ved barsel, graviditet eller adoption, dvs. omvendt bevisbyrde. Bevisbyrden i sager om seksuel chikane er svær, og næsten umulig at løfte, da chikanen som regel har fundet sted uden vidner eller andre beviser på det.